Inhaltsverzeichnis

10.1 Lange Arbeits- und arbeitsgebundene Zeiten 1
10.1.1 Art der Gefährdungen und ihre Wirkungen 3
10.1.2 Ermittlung und Beurteilung 4
10.1.3 Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle 5
10.1.4 Vorschriften, Regelwerke, Literatur 8
10.1.5 Textbausteine für Prüflisten und Formblätter 11
10.1.6 Autoren und Ansprechpartner 12

10.1 Lange Arbeits- und arbeitsgebundene Zeiten

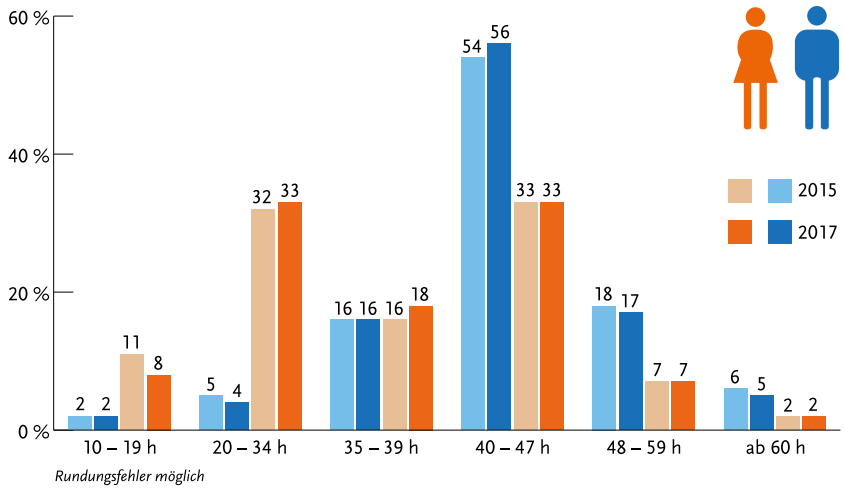
Einführung

Die Länge der Arbeitszeit bestimmt die Dauer der Arbeitsbelastung und damit auch wie viel Zeit für Erholung, soziale und andere Aktivitäten zur Verfügung steht. In vielen Studien und in Überblicksarbeiten wurde der Zusammenhang von langen Arbeitszeiten mit der Gesundheit von Beschäftigten, ihrer Work-Life-Balance und dem Unfallrisiko nachgewiesen (vgl. AMLINGER-CHATTERJEE, 2016; BANNAI & TAMAKOSHI, 2014; FISCHER et al., 2017; KIVIMÄKI et al., 2015; MÜLLER, TISCH & WÖHRMANN, 2018; NG & FELDMAN, 2008; VIRTANEN & KIVIMÄKI, 2018; WIRTZ, 2010).

Lange wöchentliche Arbeitszeiten

Die wöchentliche Arbeitszeit beschreibt, wie viele Stunden Beschäftigte in einer Woche arbeiten. Dabei weicht die tatsächliche Arbeitszeit häufig von der vertraglichen Arbeitszeit ab (vgl. Kapitel 10.3: Überstunden). Sowohl die Richtlinie 2003/88/EG als auch das ArbZG sehen eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche bei einer maximalen Arbeitszeit von 60 Wochenstunden vor. Wöchentliche Arbeitszeiten von 40 bis 48 Stunden gelten daher als lange und von über 48 Stunden als überlange Arbeitszeiten. Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland liegt bei etwa 38,5 Stunden (BAuA, 2016).

Tatsächlich arbeiten Vollzeitbeschäftigte in der Woche durchschnittlich 43,5 Stunden und damit im Durchschnitt fast 5 Stunden länger als vertraglich vereinbart. In der Länge der Arbeitszeit sind deutliche Geschlechterunterschiede erkennbar. Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer (vgl. Abb. 10.1-1). Über die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen arbeitet zwischen 40 und 47 Wochenstunden. Fast ein Viertel der Männer und fast jede zehnte Frau arbeiten 48 Stunden oder mehr pro Woche.



Tatsächliche Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 950) und 2017 (n = 8 725)

Abb. 10.1-1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 950) und 2017 (n = 8 725; Backhaus et al., 2018)

Tendenziell steigt mit zunehmender Länge der Arbeitszeit der Anteil der Beschäftigten, die gesundheitliche Beschwerden berichten (vgl. Abb. 10.1-2). So werden von Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten von mindestens 48 Wochenstunden häufiger gesundheitliche Beschwerden wie Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit, Erschöpfung, Niedergeschlagenheit sowie körperliche Erschöpfung berichtet. Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nimmt bei längeren Arbeitszeiten ab und ist bei überlangen Arbeitszeiten deutlich reduziert.

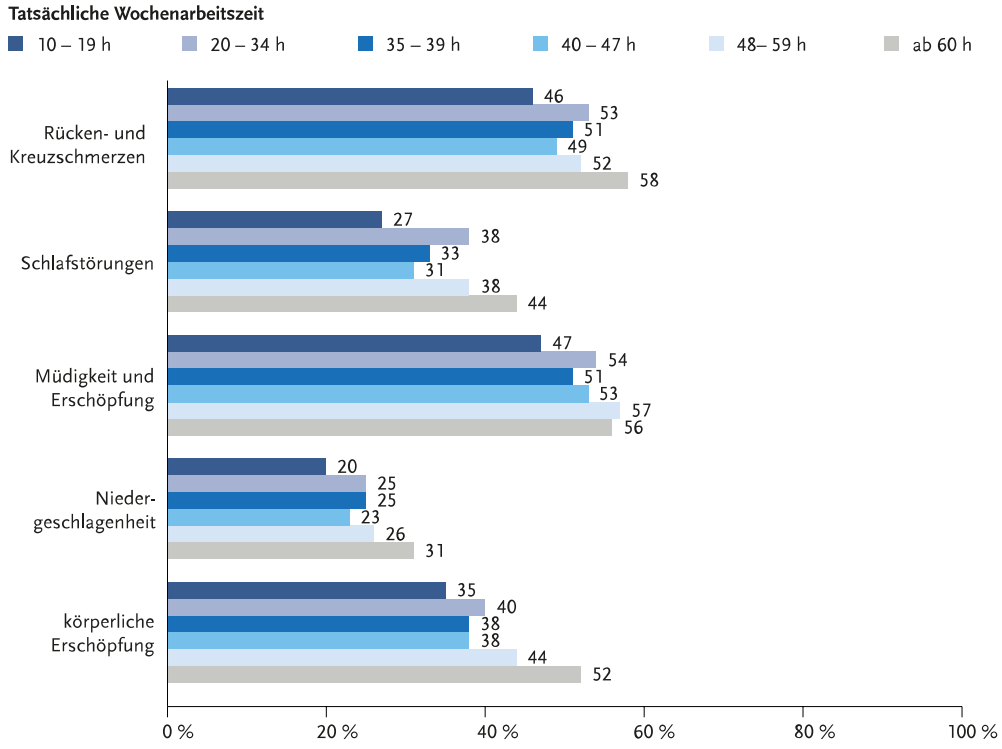


Abb. 10.1-2 Gesundheitliche Beschwerden nach Länge der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; 17 910 n 17 926; BAuA, 2016)

Lange tägliche Arbeitszeit

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Pausen. Im Arbeitszeitgesetz ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden (bzw. 10 Stunden bei Ausgleich) festgelegt. Diese Arbeitsdauer stellt auch den Referenzzeitraum für wesentliche Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar, z. B. zur Bemessung von Grenzwerten bei Lärm oder Gefahrstoffen. Tägliche Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden werden daher als lange Arbeitszeiten bezeichnet.

Arbeitsgebundene Zeit

Nicht nur die tatsächliche Arbeitszeit, sondern auch noch weitere Zeit ist häufig aufgrund der Erwerbstätigkeit gebunden und kann nicht frei dazu genutzt werden, den eigenen Interessen oder privaten Verpflichtungen nachzugehen. Unter anderem gehören dazu auch Dienstreisen. Sie binden häufig Zeit, die über die eigentliche tatsächliche Arbeitszeit hinausgeht. Sie gehören bei über einem Drittel der Beschäftigten zur Arbeitstätigkeit (WÖHRMANN et al., 2020). Zusätzliche arbeitsgebundene Zeit ergibt sich häufig daraus, dass die Fahrtzeit nicht oder nur anteilig als Arbeitszeit anerkannt wird. Darüber hinaus wird bei Dienstreisen – genauso wie z. B. bei Bau- und Montagetätigkeiten – häufig auswärts übernachtet. Tatsächlich übernachtet über ein Viertel der Beschäftigten mindestens einmal im Monat aus beruflichen Gründen auswärts (WÖHRMANN et al., 2020).

Nebentätigkeiten

7 % der Beschäftigten in Deutschland (BAuA, 2016) gehen mehr als einer Erwerbstätigkeit nach. Hierbei ist zu beachten, dass sich die Arbeitszeiten der verschiedenen Erwerbstätigkeiten aufsummieren und bestimmen, wie viel und welche Zeit für Erholung möglich ist. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Ausgleichszeiträume einzuhalten.

10.1.1 Art der Gefährdungen und ihre Wirkungen

Die Länge der Arbeitszeit wirkt über verschiedene Mechanismen auf die Gesundheit der Beschäftigten und die Sicherheit bei der Arbeit. Sie definiert den zeitlichen Rahmen der tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Belastungsexpositionen. Über den Arbeitstag hinweg werden Ressourcen sowie Energie verbraucht und Ermüdung entsteht, die kognitive Leistung (Aufmerksamkeit) nimmt ab und Müdigkeit steigt an. Umfassend belegt ist, dass die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit mit der Höhe des Risikos für Fehlhandlungen und arbeitsbedingte Unfälle zusammenhängt (NACHREINER et al., 2010; RODRIGUEZ-JAREÑO et al., 2014; TUCKER & FOLKARD, 2012; WAGSTAFF & LIE, 2011). Bereits ab der 9. Arbeitsstunde steigt das Risiko für Unfälle exponentiell.

Darüber hinaus bestimmt die Länge der täglichen Arbeitszeit auch die benötigte Zeit zur Erholung bzw. zur Rückstellung der Beanspruchungsfolgen. Je länger die tägliche Arbeitszeit ist, desto längere Erholungsphasen sind nötig, um die Belastung auszugleichen. Insbesondere bei hoher Arbeitsbelastung bzw. Arbeitsintensität verlängert sich die Zeit, die zur Erholung benötigt wird. Gleichzeitig reduziert sich jedoch die tatsächliche Zeit zur Erholung, also die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen. So reicht die verbleibende Ruhezeit bei sehr langer täglicher Arbeitszeit häufig nicht aus, um das Ausgangsniveau wieder zu erreichen (siehe Abb. 10.1-1). Erst an den freien Tagen gelingt diese Rückstellung der Beanspruchungsfolgen. Schlafdauer und -qualität stellen den zentralen Faktor im Zusammenhang von langen Arbeitszeiten und Erschöpfung dar. Je häufiger lange Arbeitstage vorkommen, desto stärker kumuliert das Erholungsdefizit, was schließlich zu gesundheitlichen Beschwerden führen kann. Lange Arbeitszeiten stehen im Zusammenhang mit Stresserleben, Angstzuständen, depressiven Stimmungslagen und verminderter Leistungsfähigkeit (z. B. AMLINGER-CHATTERJEE, 2016). Auch in Bezug auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen können lange Arbeitszeiten ein Risiko darstellen, vor allem, wenn es zu Wechselwirkungen mit ungesunder Ernährung und Bewegungsmangel kommt. Insbesondere eine wöchentliche Arbeitszeit von über 50 Stunden birgt ein erhöhtes Risiko für Burnout, übermäßigen Alkoholkonsum oder Gebrauch von Sedativa. Lange Arbeitszeiten verkürzen die Zeit, die für familiäre sowie andere soziale und sonstige Aktivitäten zur Verfügung steht. So können sehr lange Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erschweren (BEERMANN et al., 2018; KARHULA et al., 2017; NG & FELDMAN, 2008).

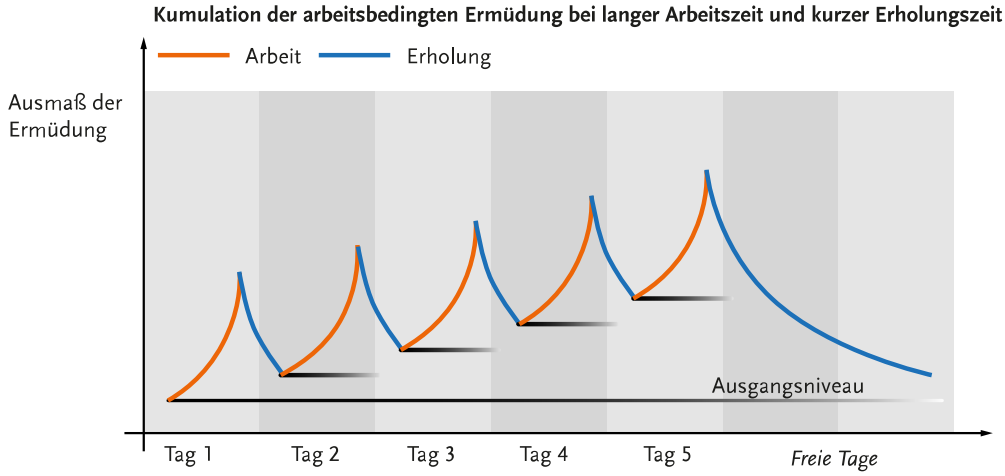


Abb. 10.1.1-1 Lange Arbeitszeit und Erholungszeit (eigene Gestaltung)

Zu beachten ist, dass bei langen Arbeitszeiten häufig auch weitere belastende Arbeitsbedingungen auftreten, wie z. B. eine hohe Arbeitsintensität, häufiger Ausfall von Ruhepausen oder ständige Erreichbarkeit (BAuA, 2016). Die Kumulation dieser Belastungsfaktoren intensiviert dann die negativen Auswirkungen von langen Arbeitszeiten auf die Gesundheit und das Wohlbefinden.

10.1.2 Ermittlung und Beurteilung

Durch lange werktägliche Arbeitszeiten sind Beschäftigte tätigkeits- und arbeitsplatz-bezogenen Belastungsexpositionen länger ausgesetzt und haben täglich weniger Zeit für Erholung und für Familie und außerberufliche Aktivitäten. Wie oben beschrieben, ist die Normalarbeitszeit in der Regel mit 8 Stunden pro Tag definiert. Diese Arbeitsdauer stellt auch den Referenzzeitraum für wesentliche Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar, z. B. zur Bemessung von Grenzwerten bei Lärm oder Gefahrstoffen. Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden täglich bzw. 40 bis 48 Stunden pro Woche gelten als lange Arbeitszeiten, wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden als überlange Arbeitszeiten.

Arbeitszeiterfassung

Im Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) klargestellt, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Nur auf diese Weise, so machte der Gerichtshof deutlich, lasse sich die Einhaltung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) sicherstellen, die Ruhezeiten und begrenzte Höchstarbeitszeiten vorschreiben. Die Entscheidung fußt auf dem Arbeitsschutzrecht und fokussiert sich in erster Linie auf die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung für den Gesundheitsschutz. Eine systematische Arbeitszeiterfassung ist aber auch die Grundvoraussetzung für die Analyse der Gefährdungen durch Arbeitszeiteffekte. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 13. September 2022 verbindlich festgestellt, dass auch in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Das ist laut BAG bereits heute geltendes Recht. Damit darf der Arbeitgeber nicht mit der Arbeitszeiterfassung warten, bis das Arbeitszeitgesetz an die Rechtsprechung des BAG angepasst ist. Erfasst werden sollte

- die tägliche Arbeitszeit, damit die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten kontrolliert werden kann,
- Beginn (Arbeitsaufnahme) und Ende der täglichen Arbeitszeit, damit die Einhaltung der täglichen Ruhezeit sichergestellt werden kann (vgl. hierzu Kapitel 10.4),
- Beginn und Ende von Pausenzeiten, damit die Einhaltung von Ruhepausen sowie die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten kontrolliert werden kann (vgl. hierzu Kapitel 10.4).

Diese Informationen müssen so gesichert werden, dass sie nicht manipuliert werden können. Sie müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, damit sie sicherstellen können, dass die Rechte aus der Richtlinie gewahrt werden. Diese Informationen müssen jederzeit auch für die Arbeitsschutzbehörden und den Betriebsrat zur Verfügung stehen.

Nach der Entscheidung des BAG reicht es nicht mehr aus, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit entsprechend den derzeitigen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes aufzeichnet. Zur Zeit verpflichtet § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes den Arbeitgeber zur Aufzeichnung der werktäglichen Arbeitszeit über acht Stunden sowie der gesamten Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeitnachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren und auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen oder zur Einsicht zuzusenden. Nach der Entscheidung des BAG ist die gesamte Arbeitszeit aufzuzeichnen. Es empfiehlt sich auch aus planerischen Gründen eine ausführliche Dokumentaltion der Arbeitszeiten, um z. B. die Diskrepanzen zwischen den geplanten und tatsächlichen Dienstzeiten und vor allem auch zwischen den geplanten und tatsächlichen Dienstabfolgeplänen zu erkennen, womit auch die Ruhezeiten zwischen den Diensten erfasst werden.

Checkliste Arbeitszeit

Mehrere Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), wie z. B. die tägliche Arbeitszeit, erlauben Abweichungen nach oben oder unten. Voraussetzung dafür ist allerdings ein Ausgleich auf den vorgegebenen durchschnittlichen Wert innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Auch wenn diese Abweichungen tariflich festgelegt sind, sollte das vorhandene Gefährdungspotenzial insbesondere für überlange Arbeitszeiten nicht gering eingestuft werden. Werden über die „Checkliste Arbeitszeit“ Abweichungen festgestellt, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten.

10.1.3 Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit (einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst) ist auf 8 Stunden begrenzt. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Bei Nachtarbeit muss der Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden Höchstarbeitszeit innerhalb eines Monats oder 4 Wochen stattfinden. Hierbei muss beachtet werden, dass auch die Samstage als Werktage zählen (§ 3 ArbZG).

Werden über die "Checkliste Arbeitszeit" Abweichungen festgestellt, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten und die passenden Schutzmaßnahmen durchzuführen.

Personalbedarfsanalyse

Zeitliche und personelle Engpässe im Verlauf der Arbeitsschichten können häufig auf eine mangelhafte Personalplanung zurückgeführt werden. Hier ist zunächst abzuklären, ob der erforderliche Personalbedarf tatsächlich abgedeckt ist, ob Stellen vakant sind oder ob der Ausfall durch Krankheit zu hoch ist. Eine Personalbedarfsanalyse dokumentiert im Detail, zu welchen Zeiten eines jeden Wochentags wie viele Beschäftigte mit welcher Qualifikation anwesend sein müssen. Dabei ist es wichtig, sich vom Ist-Zustand zu lösen und den tatsächlichen Bedarf zu erfassen. Zusammen mit weiteren Analysen kann geklärt werden, ob tatsächlich ein Personalmangel vorherrscht, der nur über eine Aufstockung des Personals behoben werden kann, oder ob organisatorische Fehlplanungen vorliegen, die z. B. durch Veränderungen in den Arbeitsabläufen oder Aufgabenneuverteilungen bewältigt werden können.

Massierung von Arbeitszeit am Tag und in der Woche

Die Anzahl von Arbeitstagen in Folge sollte begrenzt werden (möglichst nicht mehr als 5 Tage in Folge), da eine solche Massierung von Arbeitszeit eine erhöhte Belastung darstellt und sich der Bedarf an reinen Erholzeiten damit weiter erhöht. Die häufig von Beschäftigten gewünschten langen Freizeitblöcke sind jedoch nur über eine Massierung von Arbeitstagen zu erreichen. Hier gilt es, einen ausgewogenen Kompromiss zwischen Arbeitsbelastung und Freizeit herzustellen. Ebenso wendet sich die arbeitswissenschaftliche Empfehlung zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit auch gegen eine Massierung von Arbeitszeiten an einem Tag, wie es z. B. bei 12-Stunden-Schichten oder Arbeit mit Bereitschaftsdienst der Fall ist.

Ausgleich gewährleisten

Mehrere Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), wie z. B. die tägliche Arbeitszeit, erlauben Abweichungen nach oben. Voraussetzung dafür ist allerdings ein Ausgleich auf den vorgegebenen durchschnittlichen Wert innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Auch wenn die Abweichungen tariflich festgelegt sind, sollte das vorhandene Gefährdungspotenzial insbesondere für überlange Arbeitszeiten nicht gering eingestuft werden.

Dokumentation der Arbeitszeit

Nach der Entscheidung des BAG reicht es nicht mehr aus, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit entsprechend den derzeitigen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes aufzeichnet. Zur Zeit verpflichtet § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes den Arbeitgeber zur Aufzeichnung der werktäglichen Arbeitszeit über acht Stunden sowie der gesamten Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeitnachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren und auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen oder zur Einsicht zuzusenden. Nach der Entscheidung des BAG ist die gesamte Arbeitszeit aufzuzeichnen. Es empfiehlt sich auch aus planerischen Gründen eine ausführliche Dokumentaltion der Arbeitszeiten, um die Diskrepanzen zwischen den geplanten und tatsächlichen Arbeitszeiten und vor allem auch zwischen den geplanten und tatsächlichen Arbeitsplänen zu erkennen, womit auch die Ruhezeiten zwischen den Einsätzen erfasst werden können.

Mehrarbeit kontrollieren

Es obliegt dem Arbeitgeber, Kenndaten zu Mehrarbeit oder die Ausmaße von Plus-stunden bei Arbeitszeitkonten zu kontrollieren, um das Gefährdungspotenzial gering zu halten. Kommt es häufig und in erheblichem Maße zu Abweichungen (sowohl Über- als auch Unterschreitungen der Vorgaben), so müssen die Rahmenbedingungen nachgeprüft und eventuell auch Betriebs- und Dienstvereinbarung angepasst werden. Es müssen Möglichkeiten für einen Abbau von Mehrarbeitsstunden vorhanden sein sowie personelle (z. B. mehr Personal oder Personal mit einer höheren Qualifikation) und organisatorische Maßnahmen in Betracht gezogen werden. Es ist abzuklären, in-

wieweit eine mangelhafte Planung und Struktur oder bestimmte Einstellungen oder Verhaltensmuster aufseiten auch der Beschäftigten verantwortlich sind.

Arbeits-/Dienstplangestaltung

Pläne für Dienstzeiten mit Pausen sowie Dienstabfolgen mit Regel- und Bereitschaftsdiensten, woraus sich auch die Ruhezeiten ergeben, liegen normalerweise vor. Bei Abweichungen schon in den geplanten Dienstplänen ist eine Neugestaltung unabdingbar. Einige Aspekte können sicherlich betriebsintern angepasst und geändert werden, wie z. B. Anteile von Vollarbeit in den Diensten oder die Einrichtung von Pausenfenstern. Bei umfassenden Defiziten in mehreren Bereichen empfiehlt es sich, externe Unterstützung einzuholen. Liegen korrekte Dienstzeiten und Dienstpläne vor und treten in der Praxis trotzdem Abweichungen auf, so müssen andere Maßnahmen ergriffen werden, wie z. B. betriebsinterne Analysen oder Tätigkeitsanalysen, um die Ursachen zu finden und entsprechend Abhilfe schaffen zu können.

Vorhersehbarkeit und Überschaubarkeit

Arbeits- und Schichtpläne sollten vorhersehbar und überschaubar sein. Da die Planung des Familienlebens und der Freizeit ohnehin erschwert ist, sollten einmal aufgestellte Pläne für die Beschäftigten verlässlich und überschaubar sein und möglichst wenig und vor allem nicht kurzfristig von Arbeitgeberseite aus geändert werden.

Arbeitsbelastung

Die Arbeitslänge ist an die Arbeitsbelastung anzupassen. Um eine solche Kopplung der Schichtlänge an die zu erfüllenden Aufgaben und Arbeitsinhalte vorzunehmen, sind Tätigkeitsanalysen und Belastungsanalysen empfehlenswert.

Tätigkeitsanalyse

Die auftretende Belastung ergibt sich häufig durch einen erhöhten Anteil an "Notfällen", z. B. im Krankenhaus. Das betrifft sowohl Dienstleistungsbereiche als auch die Produktion. Um zu erfassen, ob diese "Notfälle" vermeidbar sind und in welchem Zusammenhang sie stehen, sollte eine Tätigkeitsanalyse durchgeführt werden, um entsprechende Maßnahmen herleiten und umsetzen zu können. Das können je nach Ergebnis Änderungen der Arbeitszeiten, der Dienstpläne, organisatorische Anpassungen, Personalveränderungen oder verhaltensorientierte Maßnahmen sein. Über eine Tätigkeitsanalyse können die prozentualen Anteile und die zeitliche Verteilung unterschiedlicher Tätigkeiten dokumentiert werden. Vor allem über die Analyse von Lage und Dauer der Tätigkeiten können detaillierte Maßnahmen im organisatorischen, personellen und arbeitszeitlichen Bereich abgeleitet werden. Ein geeignetes Verfahren ist ausführlich in der BAuA-Broschüre "Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Arbeitszeit" (GRZECH-SUKALO & HÄNECKE, 2016) beispielhaft für Krankenhausärzte beschrieben.

Belastungsanalyse

Ein Verfahren, das aufgrund seiner relativ weiten Verbreitung für viele Tätigkeitsbereiche auch Referenzdaten bietet, ist der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) in seiner verkürzten deutschen Version. Das Verfahren erfasst über eine schriftliche Befragung die Belastung (u. a. Anforderungen, Einflüsse, Führung) und Beanspruchung (u. a. Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, Stress, Burnout) und bietet gleichzeitig ein Screening zur Ableitung von Maßnahmen.

Betriebs-/Dienstvereinbarung anpassen

Bei der Einführung z. B. von Arbeitszeitkonten, die zur Ausweitung der Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte beitragen soll, werden die Rahmenbedingungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt. Gefährdungspotenzial besteht hier vor allem in einem zu weiten Rahmen (der Rahmen sollte sich an den saisonalen Schwankungen orientieren) und einem unzureichenden Zugriff auf die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung durch die Beschäftigten selbst. Hier ist eine entsprechende Begrenzung im Ampelmodel bzw. Handlungsspielraum für die Beschäftigten zu empfehlen.

Verhaltensorientierte Maßnahmen

Bei personellen oder organisatorischen Engpässen kann eine im Prinzip wünschenswerte Verantwortlichkeit für die eigenen Dienstzeiten dazu führen, dass z. B. die Länge der täglichen Arbeitszeiten überschritten und die Dauer von

Pausen und Ruhezeiten unterschritten werden.

Gesundheitsbewusstsein stärken

Wenn Beschäftigte einen – erwünschten – Einfluss auf ihre Arbeits- bzw. Dienstzeiten haben (z. B. Tausch von Schichten oder Diensten, Verschiebung der Anfangs- oder Endzeiten von Schichten oder Diensten) sollten sie Kenntnis darüber haben, welche negativen Folgen (im Sinne eines Gefährdungspotenzials) daraus resultieren können. Nicht auszuschließen ist auch, dass sich bei den Beschäftigten bestimmte Verhaltensmuster entwickeln, die Abweichungen mit verursachen.

Negative Verhaltensmuster vermeiden

Es ist darauf zu achten, dass sich keine negativen Verhaltensmuster oder ein Gruppendruck aufbauen, die dazu führen, dass z. B. Pausenzeiten verringert oder gar nicht mehr in Anspruch genommen werden. Die Beschäftigten sollten über die Hintergründe der Vorgaben und Empfehlungen für ihre Gesundheit informiert und für deren Umsetzung sensibilisiert werden. Das gilt ebenso für die Vorgaben des ArbZG sowie die betreffenden tarifvertraglichen Regelungen.
Verhaltensorientierte Maßnahmen können eine entsprechende Information der Beschäftigten als auch Gespräche mit ihnen beinhalten und sollten möglicherweise auch ergänzend zu Dienstzeiten- und Dienstplanänderungen erfolgen.

10.1.4 Vorschriften, Regelwerke, Literatur

Rechtliche Rahmenbedingungen geben wesentliche Grenzen von Arbeitszeitgestaltung vor. Bindende europäische Mindestvorschriften sind in der EU-Arbeits¬zeitrichtlinie (2003/88/EG) vorgegeben und auf nationaler Ebene im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) für Deutschland präzisiert. Der Beschäftigungsschutz und die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen bilden dabei den Rahmen von Arbeitszeitregelungen. Um Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, schreibt die EU-Arbeitszeitrichtlinie eine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden vor, alle Überstunden eingeschlossen. In Bezug auf atypische Arbeitszeiten ist außerdem relevant, dass eine tägliche Ruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum gewährleistet sein soll und pro Woche, neben der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden, mindestens ein arbeitsfreier Tag vorgesehen ist.

Im ArbZG werden die höchstzulässigen Arbeitszeiten, die Ruhepausen während der Arbeit, die Ruhezeiten zwischen Ende und Beginn der Arbeit, die Bedingungen für die Nacht- und Schichtarbeit, abweichende Gestaltungsmöglichkeiten für Tarifvertragsparteien sowie Betriebspartner sowie die Ausgestaltung des Sonn- und Feiertagsschutzes geregelt. Es enthält somit die öffentlich-rechtlichen Grundlagen für die Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmer. Das ArbZG gilt u. a. nicht für Chefärztinnen und Chefärzte und leitende Angestellte sowie für Personen unter 18 Jahre (Kinder und Jugendliche). Für Kinder und Jugendliche findet das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung. Sonderregelungen enthält das Mutterschutzgesetz für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit (einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst) ist auf 8 Stunden begrenzt. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Bei Nachtarbeit muss der Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden Höchstarbeitszeit innerhalb eines Monats oder 4 Wochen stattfinden. Hierbei muss beachtet werden, dass auch die Samstage als Werktage zählen (§ 3 ArbZG).

Durch das ArbZG werden die Tarifvertragsparteien ermächtigt, in bestimmtem Umfang abweichende Regelungen zu treffen. Wenn die Tarifpartner diese Möglichkeit im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung nutzen (Tariföffnungsklauseln der §§ 7, 12 ArbZG), gehen die abgeschlossenen Tarifnormen den gesetzlichen Bestimmungen vor. Außer in den gesetzlich geregelten Ausnahmemöglichkeiten dürfen diese jedoch Mindeststandards des ArbZG nicht unterschreiten.

www.gesetze-im-internet.de; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0802&qid=1594370454241&from=DE

DGUV Vorschriften und Regelwerk

www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln

– LASI-Veröffentlichungen: LV 30 – "Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern"
  Die vorliegende Fassung der LASI-Veröffentlichung ist als Hilfestellung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und als Informationsquelle für diejenigen gedacht, die sich in Einrichtungen des Gesundheitswesens mit der Problematik der Arbeitszeitgestaltung auseinandersetzen.
  https://lasi-info.com/uploads/media/lv30_01.pdf

Überblick der wissenschaftlichen Belege liefern die folgenden Publikationen:

[1] AMLINGER-CHATTERJEE, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Atypische Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20160713/3a

[2] BACKHAUS, N.; BRAUNER, C. & TISCH, A. (2019). Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit

und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Zeitschrift für Arbeitswissenschaften, 73, 394-417. doi: 10.1007/s41449-019-00169-8

[3] BACKHAUS, N.; TISCH, A. & WÖHRMANN, A. M. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 20152017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20180718

[4] BANNAI, A. & TAMAKOSHI, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 40, 5–18. doi: 10.5271/sjweh.3388

[5] BAuA. (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20160729

[6] BEERMANN, B.; AMLINGER-CHATTERJEE, M.; BRENSCHEIDT, F.; GERSTENBERG, S.; NIEHAUS, M. & WÖHRMANN, A.M. (2018). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. 2. Aufl. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20170905

[7] FISCHER, D.; LOMBARDI, D. A.; FOLKARD, S.; WILLETTS, J. & CHRISTIANI, D. (2017). Updating the "Risk Index": A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. Chronobiology International, 34, 1323–1438. doi: 10.1080/07420528.2017.1367305

[8] GRZECH-SUKALO, H. & HÄNECKE, K. (2016). Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung "Arbeitszeit". Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitszeit/pdf/handbuch-gfb.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen am 04.05.2020

[9] K ROPPONEN, A. & HÄRMÄ, M. (2017) Objective working hour characteristics and work-life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. Chronobiology International, 34, 876–885. doi: 10.1080/07420528.2017.1329206

[10] KIVIMÄKI, M.; JOKELA, M.; NYBERG, S. T. & Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and un-published data for 603 838 individuals. The Lancet, 386, 1739–1746. doi: 10.1016/S0140-6736(15)60295-1

[11] KÜNNNELEN, A. (2016). Does commuting affect health? Health Economics, 25(8), 984–1004. doi: 10.1002/hec.319

[12] MÜLLER, G., TISCH, A. & WÖHRMANN, A. M. (2018). The impact of long working hours on the health of German employees. German Journal of Human Resource Management, 32, 217–235. doi: 10.1177/2397002218786020

[13] NACHREINER, F.; WIRTZ, A.; DITTMAR, O., SCHOMANN, C. & BOCKELMANN, M. (2010). Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation – Annex 1 – Study on health and safety aspects of working time

[14] NG, T. W. H.; & FELDMAN, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. Journal of Organizational Behavior, 29, 853880.

[15] RODRIGUEZ-JARENO, M. C.; DEMOU, E., VARGAS-PRADA, S. & SERRA, C. (2014). European Working Time Directive and doctors' health: A systematic review of the available epidemiological evidence. BMJ Open, 4(7), e004916. doi: 10.1136/bmjopen-2014-004916

[16] RÜGER, H. & SCHULZE, A. (2016). Zusammenhang von beruflicher Pendelmobilität mit Stresserleben und Gesundheit. Bestehen Unterschiede nach soziodemografischen Gruppen? Prävention und Gesundheitsförderung, 11, 27–33. doi: 10.1007/s11553-015-0521-2

[17] VIRTANEN, M, & KIVIMÄKI, M. (2018). Long working hours and risk of cardiovascular disease. Current Cardiology Reports, 20 (11), 123. doi: 10.1007/s11886-018-1049-9

[18] WAGSTAFF, A. S. & LIE, J.-A. S. (2011). Shift and night work and long working hours a systematic review of safety implications. Scandinavian Journal of Work and Environmental Health, 37, 173–185. doi: 10.5271/sjweh.3146

[19] WIRTZ, A. (2010). Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. ISBN: 978-3-88261-124-3

[20] WÖHRMANN, A. M.; BACKHAUS, N.; TISCH, A. & MICHEL, A. (2020). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pen-

deln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte. Dortmund: BAuA

10.1.5 Textbausteine für Prüflisten und Formblätter

Checkliste Arbeitszeit

Die "Checkliste Arbeitszeit" ermöglicht, Abweichungen festzustellen, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten und die passenden Schutzmaßnahmen durchzuführen.

10.1.6 Autoren und Ansprechpartner

– Dipl.-Inf. Frank Brenscheidt
Fachgruppe 1.1 "Arbeitszeit und Organisation"
– Dr. Anne Marit Wöhrmann
Fachbereich 1 "Arbeitswelt im Wandel"
Kontakt

Impressum

Zitiervorschlag:
Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer, Hrsg., 2023.
Handbuch Gefährdungsbeurteilung
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
DOI: 10.21934/baua:fachbuch20230531
[Bitte Zugriffsdatum einfügen]
Verfügbar unter: www.baua.de/gefaehrdungsbeurteilung

Fachliche Herausgeber:
Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer

Herausgeber:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund

Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: *info-zentrum@baua.bund.de*
Internet: *www.baua.de*

Redaktion: Strategische Kommunikation und Kooperation, BAuA
Gestaltung: Susanne Graul, BAuA; eckedesign, Berlin
Fotos: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln; Kapitel "Biostoffe": Nancy Heubach, BAuA

Diese Handlungshilfe benutzt eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Alle Urheberrechte bleiben vorbehalten. Die auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hinterlegten Datenbankinhalte, Texte, Grafiken, Bildmaterialien, Ton-, Video- und Animationsdateien sowie die zum Download bereitgestellten Publikationen sind urheberrechtlich geschützt. Wir behalten uns ausdrücklich alle Veröffentlichungs-, Vervielfältigungs-, Bearbeitungs- und Verwertungsrechte an den Inhalten vor.

Die Inhalte dieser Handlungshilfe wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.